

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Wirton Dago Hotel untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskriptif lingkungan kerja non fisik pada Wirton Dago Hotel cenderung tinggi. Didalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi Kebijakan yang baik pada tingkat peluang terhadap karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki. Sedangkan skor terendah yaitu berada di dimensi Rekan Kerja yang Cocok pada tingkat kerjasama antar rekan kerja.
2. Deskriptif disiplin kerja pada Wirton Dago Hotel cenderung cukup tinggi. Didalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi Korektif pada tingkat karyawan dapat memahami sanksi dan memperbaiki kesalahan. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi Preventif pada tingkat kehadiran karyawan datang tepat waktu.
3. Deskriptif kinerja karyawan Wirton Dago Hotel cenderung tinggi. Didalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi kebutuhan akan pengawasan pada tingkat kemandirian karyawan dalam bekerja. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi dampak interpersonal dalam tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wirton Dago Hotel.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wirton Dago Hotel.

6. Lingkungan kerja non fisik dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wirton Dago Hotel

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian merumuskan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Wirton Dago Hotel agar dapat mengatasi permasalahan kinerja karyawan. Beberapa saran tersebut adalah :

1. Mengenai lingkungan kerja non fisik pada dimensi rekan kerja yang cocok memberikan skor paling rendah, pada tingkat kerjasama antar rekan kerja. Oleh karena itu, untuk Wirton Dago Hotel diharapkan dapat lebih mengenal karyawan satu dengan yang lainnya dan berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja supaya karyawan berhubungan baik dan kerjasama akan terjalin.
2. Mengenai disiplin kerja pada dimensi preventif pada tingkat kehadiran karyawan datang tepat waktu. Oleh karena itu, untuk Wirton Dago Hotel harus memperketat sanksi untuk karyawan yang datang tidak tepat waktu supaya karyawan lebih tepat waktu datang untuk bekerja.
3. Mengenai kinerja karyawan pada dimensi dampak interpersonal dalam tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu untuk Wirton Dago Hotel harus penghargaan untuk karyawan yang disiplin setiap waktu tertentu supaya karyawan semangat dan disiplin dalam bekerja.
4. Karena lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan Wirton Dago Hotel perlu mempertahankan lingkungan kerja non fisik yang sudah tinggi dan meningkatkan lingkungan kerja non fisik yang masih rendah yaitu lingkungan kerja non fisik pada tingkat kerjasama antar rekan kerja hal tersebut bisa dilakukan dengan lebih mengenal karyawan satu dengan yang lainnya dan berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja supaya karyawan berhubungan baik dan kerjasama akan terjalin.

5. Karena disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan Wirton Dago Hotel perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan disiplin kerja yang cukup tinggi. Dengan meningkatkan disiplin kerja yang masih rendah yaitu pada tingkat kehadiran karyawan datang tepat waktu. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengatur kembali waktu jam kerja, jam istirahat ataupun jam masuk kerja dan Wirton Dago Hotel harus mencari tahu terlebih dahulu apa faktor yang membuat masih banyaknya karyawan tidak datang tepat waktu.
6. Karena lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan Wirton Dago Hotel perlu meningkatkan lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara sering melakukan interaksi dengan karyawan baik itu atasan ataupun sesama karyawan, meningkatkan kedisiplinan dengan memberikan sanksi jika karyawan melakukan kesalahan dan juga memberikan penghargaan untuk karyawan yang sudah disiplin agar lebih disiplin lagi dan karyawan yang lain ikut ingin berdisiplin dalam bekerja.
7. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mencari atau mengkaji faktor lain diluar lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Loyalitas, dan Komitmen.